

NEGOCIATIONS SALARIALES

ULTIME PROPOSITION DE LA DIRECTION : **4,1% en 2022 + 2,9% en 2023**

Hier s'est tenue à Toulouse la 3^e et dernière réunion de négociation salariale

Après de longues discussions et suspension de séance la Direction est revenue avec son « ultime proposition » pour une politique salariale à **7,0 % sur 2 ans**:

- **4,1 % en 2022**
- **2,9 % en 2023**

se décomposant de la façon suivante :

2022	AG	AI	Mesures complémentaires	TOTAL
Mensuels	2,0 % au 1/7/2022	1,9 % au 1/7/2022	Plancher d' AG de 65€ (60% des salariés concernés)	
Cadres I à IIIB	2,0 % au 1/7/2022	1,9 % au 1/7/2022	Plancher d' AG de 80€ (= budget de 0,05%) (27% des salariés concernés) + Budget spécifique de 0,15% pour le développement de carrière des embauchés récents	
Budget Global	3,9%		0,2%	4,1%

2023	AG	AI
Mensuels	1,3 % au 1/7/2023	1,6 % au 1/7/2023
Cadres I à IIIB	1,1 % au 1/7/2023	1,8 % au 1/7/2023
Budget Global	2,9%	

Pour les cadres IIIBex/IIIC

- **3,9%** au 1/07/2022, tout en AI
- **2,9%** au 1/07/2023, tout en AI

En l'absence de signature la Direction appliquera une **politique salariale unilatérale à 3,6% pour 2022** pour les non-cadres et les cadres I à IIIB, avec une **AG plafonnée à 110€ (!)**, et **3,4%** pour les IIIBex/IIIC

La CFE-CGC va consulter ses adhérents pour statuer sur la signature de cet accord.



Considérations CFE-CGC :

La CFE-CGC a fait le choix du dialogue social pour pousser au plus haut la politique salariale de notre société.

Nous n'étions pas partisans d'une politique salariale sur 2 ans. Mais **la guerre en Ukraine et ses impacts possibles sur nos activités spatiales et les résultats de notre entreprise en 2022 et 2023 rendent intéressante la sécurisation d'une politique salariale pour 2023.**

Que penser du niveau proposé ?

L' hypothèse d'inflation 2022 retenue par la Direction est de 2% (hypothèse donnée par l'INSEE avant la crise en Ukraine). Pour la CFE-CGC, cette hypothèse est obsolète et maintenant irréaliste (la banque de France estime dans ses dernières prévisions que l'inflation 2022 se situera entre 3,7% et 4,4% et les derniers chiffres de l'INSEE donnent une inflation glissante de 3,6% sur les 12 derniers mois).

L'accord de politique salariale proposé comporte une « clause de révision » prévoyant une nouvelle réunion de négociation entre février 2023 et avril 2023 au cours de laquelle sera négociée « une éventuelle mesure d'adaptation » de la politique salariale prenant en compte « le niveau d'inflation réel constaté hors tabac au 31/12/2022 ».

La CFE-CGC aurait souhaité une clause beaucoup plus engageante déclenchant un complément de politique salariale automatique basé sur l'écart entre l'inflation réelle et la prévision d'inflation retenue par la Direction au moment des négociations. Mais une telle clause ne serait pas légale. La loi interdit en effet tout accord prévoyant des augmentations de salaire automatiquement liées à l'inflation. **Nous devons donc nous contenter de la clause proposée, et du respect de la parole de la Direction qui s'est engagée à ce qu'en cas de dérapage d'inflation une mesure de politique salariale complémentaire soit négociée en 2023.** Seule précaution: « il faudra que la situation industrielle économique et financière le permette ».

Pour le reste, la proposition de la direction, sans être satisfaisante au regard de l'inflation actuelle et du dérapage d'inflation 2021 est la meilleure proposition du groupe Airbus et de ce qui se pratique ailleurs dans notre secteur d'activité.

Par ailleurs la CFE-CGC a demandé à la Direction de répondre à ses autres revendications exprimées dans le cadre des NAO



Le projet d'accord de politique salariale sera envoyé jeudi 24 et discuté vendredi 25 avec la Direction. Certaines modalités pratiques restent à voir. Il sera ouvert à la signature entre le 28 mars et le 1^{er} avril.

La CFE-CGC va consulter ses adhérents pour statuer sur la signature de cet accord.

<https://www.cfecgc-airbusds.fr> - tweeter: @cfecgcairbusds